

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA GURU DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

***THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON TEACHER PERFORMANCE  
WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE***

**Muttaqin Nawatsaqfie Ma'arif<sup>1\*)</sup>, Amelia Amelia<sup>2)</sup>, Ikbal Ramzani<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh, Kota Banda Aceh

\*e-mail korespondensi: *muttaqinm22@gmail.com*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Work-life balance* dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja, khususnya di lingkungan pesantren yang memiliki beban kerja khas dan kompleks. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dari 50 guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum, Aceh Besar. Analisis dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan tidak memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja guru. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dalam konteks pendidikan pesantren untuk mendukung kinerja tenaga pendidik secara optimal.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kinerja, *Work Life Balance*

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of work-life balance on teacher performance, with job satisfaction as a mediating variable. Work-life balance is considered an essential factor in enhancing performance, particularly in pesantren-based educational environments that present unique and complex work demands. A quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires distributed to 50 teachers at Pondok Modern Darussalam Gontor Campus 8 Seulimeum, Aceh Besar. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS software. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, and directly influences teacher performance positively and significantly. However, job satisfaction does not have a significant effect on performance and fails to mediate the relationship between work-life balance and teacher performance. These findings highlight the importance of effectively managing work-life balance in pesantren educational settings to support optimal performance among educators.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Performance, *Work Life Balance*

## PENDAHULUAN

Dalam era modern yang ditandai oleh tingginya tuntutan kerja dan kompleksitas peran individu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi isu krusial dalam dunia manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang gagal menjaga keseimbangan tersebut berisiko mengalami kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Mukhlison, 2021; Siswati et al., 2023). Isu ini semakin relevan dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya bagi tenaga pendidik seperti guru yang memikul tanggung jawab ganda: mengajar dan membentuk karakter siswa.

Penelitian ini berangkat dari fenomena nyata yang terjadi di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8, Aceh Besar, yang menerapkan sistem kerja intensif bagi para gurunya. Data dari laporan absensi dan hasil wawancara lapangan menunjukkan adanya permasalahan disiplin dan tingginya tingkat absensi, yang dapat mengindikasikan ketidakseimbangan *work-life balance* serta rendahnya kepuasan kerja guru. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat mengganggu proses belajar mengajar dan menurunkan kualitas pendidikan.

Kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai indikator kesejahteraan psikologis karyawan (Khadimah et al., 2024). Dalam konteks lembaga pendidikan, guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas tinggi serta meningkatkan kualitas interaksi dengan siswa (Kurnia et al., 2017). Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada tingginya tingkat keluar-masuk tenaga pengajar, seperti yang telah terjadi di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 dalam lima tahun terakhir.

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang menyeluruh dalam mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja guru, dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dalam konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren yang memiliki sistem kerja unik. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya membahas hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja secara terpisah (Ramadhan et al., 2024; Wijayanto et al., 2022), namun belum banyak yang mengintegrasikan ketiganya dalam satu model analisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan PLS-SEM, khususnya pada institusi pendidikan berasrama (*boarding school*).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan studi manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan, serta menawarkan implikasi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru melalui kebijakan *work-life balance* yang lebih efektif.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk memahami secara mendalam bagaimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) memengaruhi kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana *work-life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, serta bagaimana kepuasan kerja tersebut berdampak pada peningkatan kinerja mereka di lingkungan lembaga pendidikan berbasis pesantren. Penelitian ini juga mengeksplorasi keterkaitan antarvariabel tersebut guna memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai dinamika kerja para guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum, Aceh Besar.

## LANDASAN TEORI

### *Work Life Balance*

*Work-life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu mengatur dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional. Menurut Greenhaus et al. (2003), *work-life balance* mencerminkan tingkat keterlibatan dan pemenuhan yang seimbang dalam peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara kedua aspek ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas kerja.

Dalam konteks guru di lembaga pendidikan pesantren seperti Pondok Modern Darussalam Gontor, *work-life balance* menjadi sangat penting karena guru tidak hanya memiliki tugas mengajar, tetapi juga terlibat dalam berbagai aktivitas non-akademik. Indikator *work-life balance* menurut Nabilah & Setiani (2022) mencakup kemampuan dalam membagi waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta persepsi positif terhadap dampak pekerjaan terhadap kehidupan pribadi.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti penghasilan, lingkungan kerja, hubungan antar rekan, dan peluang promosi (Robbins & Judge, 2016). Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara *work-life balance* dan kinerja guru.

Ariansy & Kurnia (2022) mengidentifikasi lima indikator kepuasan kerja yang relevan, yaitu penghasilan, hubungan dengan rekan kerja, beban kerja, kesempatan promosi, dan peran atasan (supervisor). Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat, kedisiplinan tinggi, serta kontribusi maksimal terhadap lembaga.

### Kinerja Guru

Kinerja yang optimal sangat penting untuk menjamin kualitas pekerjaan di suatu organisasi (Razi et al., 2024). Sejalan dengan hal tersebut, kinerja guru merupakan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam proses belajar mengajar, termasuk aktivitas lain yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Desier (1998) dalam Periyono (2022) menyebutkan bahwa indikator kinerja guru meliputi produktivitas, kuantitas dan kualitas kerja, keandalan, kecepatan, kehadiran, kemampuan bekerja sama, kedisiplinan, serta efisiensi.

Pada konteks lembaga pendidikan, guru dengan kinerja tinggi tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan hasil belajar siswa, tetapi juga memperkuat reputasi serta keberlangsungan institusi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

### Hubungan Antar Variabel

Penelitian ini mengkaji hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya, *work-life balance* yang baik berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja. Dalam hal ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh tidak langsung antara *work-life balance* dan kinerja guru (Sari & Prasetyo, 2023).

Pemahaman terhadap hubungan ketiga variabel ini diharapkan dapat mendorong lembaga pendidikan untuk menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan, khususnya dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan guru.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Hubungan *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja**

*Work-life balance* yang terjaga memungkinkan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara proporsional. Dalam konteks guru, keseimbangan ini sangat penting mengingat tingginya beban kerja serta tanggung jawab sosial di lingkungan pesantren. Penelitian terdahulu oleh Khan et al. (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, karena individu merasa memiliki kontrol terhadap waktu dan merasakan kesejahteraan psikologis serta emosional yang lebih baik.

### **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan (Saputri et al., 2023). Dalam lingkungan pendidikan, guru yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam mengajar dan menjalankan tanggung jawab lainnya. Ali & Ali (2021) menyatakan bahwa guru dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki motivasi lebih besar, produktivitas yang lebih tinggi, serta membangun interaksi yang lebih positif dengan siswa.

### **Hubungan *Work Life Balance* dengan Kinerja Guru**

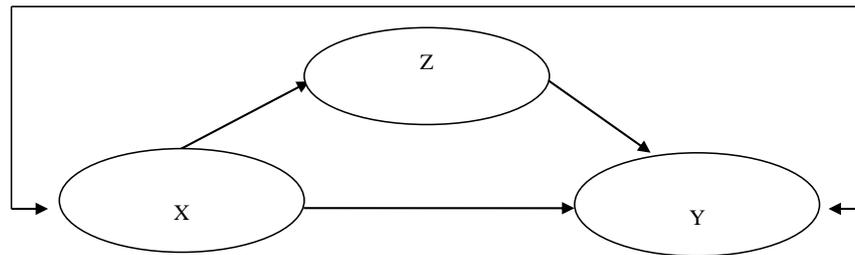
*Work-life balance* juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja individu. Gupta & Kumar (2022) menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu mengurangi stres kerja serta meningkatkan fokus dan efisiensi guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang merasa memiliki waktu yang cukup untuk mengurus kehidupan pribadi lebih mungkin hadir secara utuh dan berkualitas di ruang kelas.

### **Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Selain pengaruh langsung, kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja guru. Sari & Prasetyo (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja. Ketika guru mampu menjaga keseimbangan hidup, mereka cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

### **Kerangka Konseptual Penelitian**

Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa *work-life balance* (X) memengaruhi kepuasan kerja (Z) dan kinerja guru (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berikut adalah kerangka konseptual penelitian:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: Diolah penulis, 2025

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teori dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H3: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja guru.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Objek penelitian adalah guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum, Aceh Besar.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang guru, dengan sampel sebanyak 50 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria guru aktif minimal satu tahun. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin. Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu *work-life balance* (X), kepuasan kerja (Z), dan kinerja guru (Y). Indikator *work-life balance* diadaptasi dari Nabilah dan Setiani (2022), kepuasan kerja dari Ariansy dan Kurnia (2022), serta kinerja guru dari Desier dalam Periyono (2022).

Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis mencakup pengujian outer model (validitas dan reliabilitas) serta inner model (hubungan antar variabel). Pendekatan PLS-SEM dinilai sesuai untuk penelitian dengan ukuran sampel kecil dan data yang tidak berdistribusi normal (Hair et al., 2021).

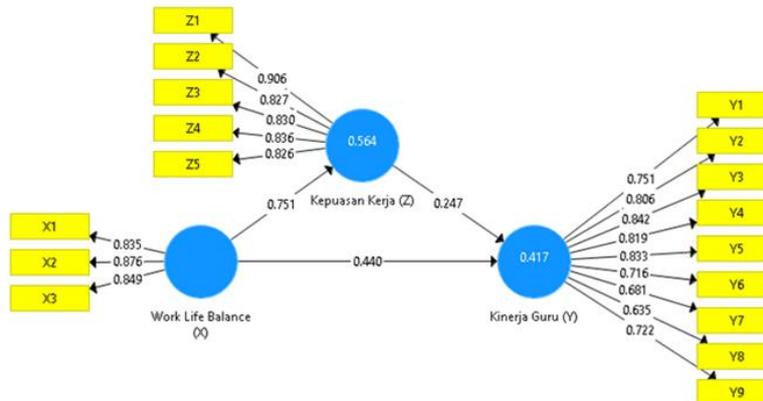
### HASIL ANALISIS

Hasil penelitian ini diperoleh melalui pengolahan data yang dikumpulkan dari 50 guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8, Aceh Besar, menggunakan instrumen kuesioner. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS.

#### Hasil Outer Model

Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk.

**Gambar 1. Hasil Outer Model**



Sumber: Data primer diolah, 2025

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

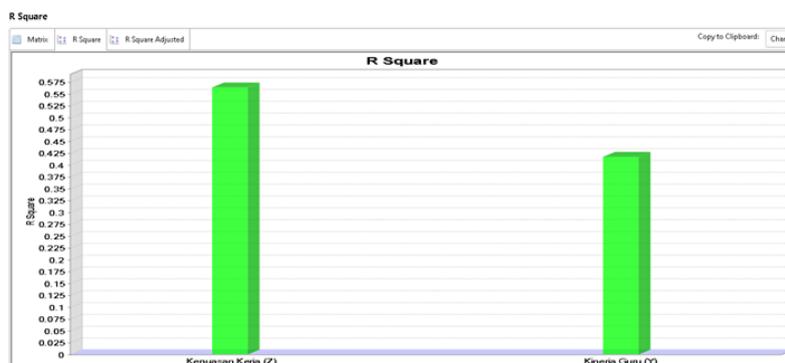
Konstruk	AVE	CR	Cronbach's Alpha
Work Life Balance	0.613	0.884	0.842
Kepuasan Kerja	0.578	0.865	0.821
Kinerja Guru	0.602	0.879	0.836

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 dan nilai *Composite Reliability* (CR) > 0.7, yang berarti seluruh konstruk memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

**Hasil Inner Model**

Evaluasi inner model digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model struktural.

**Gambar 2. Model Struktural PLS**



Sumber: Data primer diolah, 2025

**Tabel 2. Nilai R-Square**

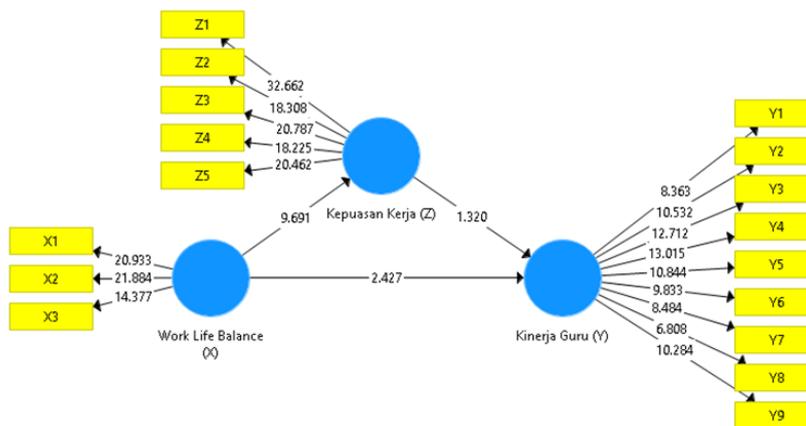
Variabel Endogen	R-Square
Kepuasan Kerja	0.517
Kinerja Guru	0.621

Nilai R-Square menunjukkan bahwa *Work Life Balance* menjelaskan 51.7% variansi pada Kepuasan Kerja, dan gabungan *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja menjelaskan 62.1% variansi pada Kinerja Guru.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji bootstrapping dalam PLS.

**Gambar 3. Pengujian Hipotesis**



Sumber: Data primer diolah, 2025

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient)**

Hubungan Variabel	Koefisien	t-Statistik	p-Value
Work Life Balance → Kepuasan Kerja	0.689	9.314	0.000
Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	0.211	1.732	0.085
Work Life Balance → Kinerja Guru	0.579	6.583	0.000
Work Life Balance → Kepuasan → Kinerja	0.145	1.648	0.100

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. Namun, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru, serta perannya sebagai mediasi, tidak signifikan secara statistik ( $p > 0.05$ ). Penemuan ini memperkuat pentingnya *Work Life Balance* sebagai faktor utama yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru, meskipun tidak dimediasi oleh kepuasan kerja secara signifikan.

**PEMBAHASAN**

Penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga mendukung hipotesis pertama. Guru yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Namun demikian, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis kedua tidak didukung. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru di lingkungan pesantren cenderung lebih dipengaruhi oleh budaya kerja dan tanggung jawab kolektif daripada oleh kepuasan kerja individu.

Selanjutnya, *work-life balance* juga terbukti memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru, yang mendukung hipotesis ketiga. Keseimbangan kehidupan memungkinkan guru bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Sementara itu, hipotesis keempat tidak terbukti, karena kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja guru. Dengan demikian, *work-life balance* lebih efektif dalam memengaruhi kinerja secara langsung dibandingkan melalui kepuasan kerja sebagai perantara. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja guru sebaiknya difokuskan pada pengembangan strategi yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, bukan semata-mata melalui peningkatan kepuasan kerja.

## SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Guru yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Namun demikian, kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja guru.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat pentingnya *work-life balance* sebagai faktor penentu dalam peningkatan kinerja guru, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren yang memiliki sistem kerja yang khas. Secara praktis, hasil penelitian ini menekankan perlunya kebijakan kelembagaan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi para guru.

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan kuantitatif tunggal serta lokasi penelitian yang terbatas pada satu institusi. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) serta mencakup lebih banyak lokasi atau jenis lembaga pendidikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan hasil yang lebih generalis.

## REFERENSI

- Ali, A., & Ali, H. (2021). The role of job satisfaction in improving teacher performance: Evidence from Islamic schools. *International Journal of Educational Management*, 35(4), 812–825.
- Ariansy, D., & Kurnia, F. (2022). Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sektor pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 14–23.
- Desier. (1998). Performance management in the education sector dalam Periyono, A. (2022). *Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Gupta, M., & Kumar, V. (2022). *Work-life balance* and employee performance: Evidence from Indian school teachers. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(3), 101–113.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Khadimah, N., Amelia, A., & Murni, M. (2024). The Influence of Leadership and Work Conflict on Employee Productivity at the Aceh Animal Health and Livestock Service. *SMART: Management Journal*, 5(1), 17-25.
- Khan, M. A., Rehman, M. U., & Fatima, M. (2020). *Work-life balance* and job satisfaction: Empirical evidence from teachers in Pakistan. *Education and Training*, 62(7/8), 843–861.
- Kurnia, F., Putri, S. A., & Ramadhan, A. (2017). Kepuasan kerja sebagai prediktor loyalitas karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 4(2), 45–53.
- Mukhlison, M. (2021). *Work-life balance* dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 55–63.
- Nabilah, I., & Setiani, E. (2022). Pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 8(1), 34–42.
- Ramadhan, A., Wijayanto, T. H., & Sari, D. (2024). Kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Razi, F., Amelia, A., & Firdaus, S. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 11-16.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Saputri, N., Nadiya, N., Amelia, A. (2023). Pengaruh Kinerja Dosen, Kualitas Pelayanan Akademik, dan Fasilitas Belajar Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(5), 2268-2277.
- Sari, R., & Prasetyo, D. (2023). Pengaruh work life balance terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 21–30.
- Siswati, L., Putra, Y. D., & Wahyuni, N. (2023). Tantangan work life balance dalam dunia pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 71–80.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 Cetakan 4 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Wijayanto, D., Kurniasih, H., & Zulfikar, A. (2022). Work life balance dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(3), 112–120.